

学校编码: 10384

学号: 17920121150677



分类号_____密级_____

UDC _____

厦门大学

硕 士 学 位 论 文

L 公司供应链员工职业生涯管理研究

A Research on Supply Chain Employees' Career
Management in Company L

何秋萍

指导教师姓名: 吴文华 教授

专 业 名 称: 工商管理(MBA)

论文提交日期: 2015 年 4 月

论文答辩时间: 2015 年 5 月

学位授予日期: 2015 年 月

答辩委员会主席: _____

评 阅 人: _____

2015 年 5 月

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为()课题(组)的研究成果,获得()课题(组)经费或实验室的资助,在()实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

（ ） 1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

（ ） 2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

摘 要

对于现代企业来说,进入 21 世纪以来,人力资源已经成为左右企业战略落地、产业壮大以及企业能否在未来激烈的市场竞争中存活下来的关键因素,这些关键因素的落脚点就是人才的选、用、育、留,而在人才的选、用、育、留等方面工作的是否有成效将是企业或者组织发展、壮大的关键。企业管理实践的经验证明,如果要想在市场竞争获得成功,就必须在关注员工的选、用、育、留的基础上做好职业生涯管理工作,同时还要继续强化和关注人力资源措施的落实及改进、建立相对完善的适合本企业的企业文化等外部配套体系,用以支撑员工职业生涯管理。

本文作者在分析、总结、借鉴和对比当下关于职业生涯管理的研究理论的基础上,从职业生涯管理的本质出发、以 L 公司现有的供应链员工为对象,综合研究 L 公司供应链现有的人力资源管理政策、措施及具体经验、团队建设、组织绩效发展情况,以及现有员工职业生涯管理所表现出来的现状及客观存在的问题,以组织为落脚点,创造性地提出职业生涯管理的论题。组织职业生涯管理工作的业务实践从根本上说是一种相互制约、相互反馈、相互促进的有效循环体系,需要从组织角度出发、考虑员工实际需求和组织需求的有机结合,并获得组织和员工双方的相互支持、相互配合、相互理解。尤其需要组织主动地、持续不断地对员工群体的职业生涯管理进行检讨、规划、改善等,实现有规划、有阶段、有节奏的职业生涯管理。作者在文章主体部分明确提出了不断发展和完善 L 公司供应链员工的职业生涯管理项目的设计思路,希望通过研究能对 L 公司供应链员工的职业生涯管理有现实的借鉴意义。

关键词: 职业生涯管理; 职业发展通道; 供应链

Abstract

Since twenty-first Century, the Human Resource Management has become one of the key factors that impact the strategic management and growth of the enterprises. It also has a profound impact on whether an enterprise can survive in the fierce competition of market. The practice proved that, in order to maintain the comparative advantage in the market competition and win the competitions, we must not only focus on obtaining, using and cultivating talents but also spend more time and efforts on retention and people development. We should not only emphasize the tactics of employee occupational career management, but also the follow-up actions like talent development, information collection and feedback, implementation and improvement, establishment of enterprise culture and other external environmental support system that will support the occupational career management of employees.

This paper analyzed and summarized both the international and domestic research results about the occupation career management. It starts from the definition of the key concepts of the occupation career management, taking the supply chain employees in Company L as object of study. It analyzes Company L's existing talent management strategy, practical experience, current status and major issues in employee occupation career management. And then, it creatively put forward the topic of occupation career management from the standpoint of enterprise. Career Management in essence is a circulation system that requires support from both inside and outside of the company. In particularly it needs the continuous analysis, planning, guidance and adjustment to employee career management. The article finally proposed some ideas how to further develop and improve the design of employee career management in supply chain function in Company L. I hope this will be helpful to the company.

Key words: Career Management, Career Path, Supply Chain

目 录

第一章 绪论	1
第一节 研究背景和选题意义	1
一、研究的背景	1
二、选题的意义	2
第二节 论文主要内容与写作框架	4
一、研究范围及主要内容	4
二、写作框架	5
三、研究方法	6
第二章 职业生涯管理相关理论概述	8
第一节 职业生涯管理的相关概念、作用与基本内容	8
一、相关概念	8
二、职业生涯管理的作用	9
二、职业生涯管理的基本内容	9
第二节 职业生涯管理相关理论	11
一、职业选择理论	11
二、职业生涯发展阶段理论	12
三、职业生涯管理模型	13
四、组织职业生涯管理的步骤和方法	15
第三章 L 公司供应链员工职业生涯管理的现状及问题分析	16
第一节 L 公司发展概况	16
一、企业介绍	16
二、企业文化	16
第二节 L 公司供应链的组织架构、职责与人员结构	17
一、供应链组织架构	17
二、供应链的工作职责与作用	18
三、供应链人员结构分析	20

第三节 L 公司供应链员工职业生涯管理的现状	24
一、年度组织与人才盘点	24
二、人才培养理念	24
三、职位与级别体系	25
四、职业发展双通道	26
五、绩效导向的考核与晋升体系	27
第四节 L 公司供应链员工职业生涯管理的问题分析	27
一、对员工职业生涯管理不够重视	27
二、各自为政，员工横向职业发展通道狭窄	28
三、缺乏有针对性的培训与发展项目	28
四、职业发展的信息不对称、执行不到位	28
五、管理者的员工职业生涯管理能力有待提高	29
第四章 L 公司供应链员工职业生涯管理的完善与发展	30
第一节 配置职业生涯管理的资源	30
一、设立职业发展的资源中心	30
二、明确各责任方的分工与要求	31
三、实施分阶段的职业生涯管理	32
四、发挥组织对员工职业生涯规划引导作用	33
第二节 拓展供应链员工的职业发展通道	34
一、设计并打通横向发展通道	34
二、优化轮岗与内部调动管理	37
三、优化晋升的流程规范	39
第三节 提供有针对性的培训与其它配套措施	41
一、员工在职学习管理	41
二、设计有针对性的人才培养项目	42
三、丰富企业大学网上学习平台	43
四、利用员工帮助计划改善工作生活平衡	43
第四节 完善并落实职业发展指南	45
一、职业发展指南介绍	45

二、加大对于职业发展指南的宣传和推广	46
三、细化如何实现 70%的经验积累	47
四、帮助员工搭建 20%的人际网络	48
五、整理分享 10% 的教育和学习资源	49
第五节 帮助员工制定高质量的个人发展计划	50
一、个人发展计划介绍	50
二、让管理者与员工都认识到个人发展计划的重要性	51
三、编制高质量的个人发展计划	52
四、加强反馈与跟进	54
第六节 提高管理者的员工职业生涯管理能力	54
一、加强管理者对各种工具的融会贯通	54
二、培训管理者的教练技能	55
第五章 结论	59
参考文献	61
致 谢	63

Contents

I. Introduction.....	1
1.1 Background and Significance of the Research.....	1
1.1.1 Background of the Research.....	1
1.1.2 Significance of the Research.....	2
1.2 Major Contents and Framework.....	4
1.2.1 Research Scope and Major Contents.....	4
1.2.2 Framework.....	5
1.2.3 Research Methods.....	6
II. Occupational Career Management Theories Overview.....	8
2.1 Related Concepts, Functionality and Content.....	8
2.1.1 Related Concepts.....	8
2.1.2 Functionality of Occupational Career Management.....	9
2.1.3 Contents of Occupational Career Management.....	9
2.2 Related Theories of Employee Career Management.....	11
2.4.1 Career Choices Theories.....	11
2.4.2 Career Development Stage Theories.....	12
2.4.3 Career Management Model.....	13
2.4.4 How To do Organizational Career Management.....	15
III. Current Status and Problem Diagnosis of Company L.....	16
3.1 Introduction of Company L.....	16
3.1.1 Company Profile.....	16
3.1.1 Company Culture.....	16
3.2 Organization Struture and People Profile of Company L.....	17
3.2.1 Supply Chain Organization Structure.....	17
3.2.2 Supply Chain Responsibility and Importance.....	18
3.3.2 Profile Analysis of Supply Chain Employees.....	20
3.3 Current Status of Employee Career Management.....	24
3.3.1 Annual Organization and Human Resource Planning.....	24
3.3.2 Talent Development Guiding Principle.....	24
3.3.3 Grading and Job Title System.....	25

3.3.4 Dual Career Path....	26
3.3.5 Performance-driven Assessment and Promotion Policy.....	27
3.4 Problem Diagnosis of Employee Career Management in Company L..	27
3.4.1 Not Pay Enough Attention to Employee Career Management...	27
3.4.2 Problems in Information Acquisition and Execution.....	28
3.4.3 Need to Expand Horizontal Career Path.....	28
3.4.4 Insufficient Training Opportunities.....	28
3.4.5 Managers' Ability in Employees' Career Development.....	29
IV. Improvement of Employee Career Management in Company L.....	30
4.1 Establish Process and Resources for Career Management System.....	30
4.1.1 Establish a Resource Center.....	30
4.1.2 Clarify Role and Responsibility.....	31
4.1.3 Implement Different Tactics in Different Stage.	32
4.1.4 Guide the Employees.....	33
4.2 Optimize and Expand the Career Path.....	34
4.2.1 Design Multi Channel of Career Path.....	34
4.2.2 Optimize the Rotation and Internal Transfer Process.....	37
4.2.3 Optimize Promotion Policy and Process.....	39
4.3 Training Resources and Other Supporting Resources.....	41
4.3.1 On-job Learning Management.....	41
4.3.2 Design Customized Talent Development Program.....	42
4.3.3 Enrich E-learning Courses.....	43
4.3.4 Fully Utilize Employee Assistant Program.....	43
4.4 Provide Further Instructions for 70/20/10 Development Guide.....	45
4.4.1 Introduction about 70/20/10 Development Guide.....	45
4.4.2 More Promotion to the Development Guide.....	46

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库